

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI  
KARYAWAN PT ASTON INTI MAKMUR  
JAKARTA SELATAN**

**Safatillah Fazar<sup>1</sup>, Rini Septiowati<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jl. Surya  
kencana No. 1 Pamulang Tangerang Selatan

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jl. Surya  
kencana No. 1 Pamulang Tangerang Selatan

\*Penulis Korespondensi: [safatillahfazar@gmail.com](mailto:safatillahfazar@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01402@unpam.ac.id](mailto:dosen01402@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of workload and physical work environment on employee performance, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative approach by utilizing survey methods to collect data from the population or samples in the company. The sample uses saturated sampling, so all employees are sampled in this study. The analysis method in data processing is validity and reliability testing, classical assumption testing, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient testing, determination coefficient testing, hypothesis testing (f test and t test) using SPSS version 26. The results of this study indicate that the workload value t count ( $1.464 < 1.664$ ). This is also strengthened by the p value  $> \text{Sig. } 0.05$  or ( $0.147 > 0.05$ ). Thus,  $H_0$  is accepted, this indicates that there is no significant influence partially between workload and employee performance. The value of the physical work environment t count ( $6.419 > 1.664$ ). This is strengthened by the p value  $< \text{Sig. } 0.05$  or ( $0.00 < 0.05$ ). Thus,  $H_2$  is accepted, this indicates that there is a partial significant influence between the physical work environment and employee performance. For the simultaneous test, F count = ( $74.206 > 2.33$ ) is obtained, this is also strengthened by the p value  $< \text{Sig. } 0.05$  or ( $0.00 < 0.05$ ). This indicates that there is a simultaneous significant influence between workload and physical work environment on employee performance.*

**Keywords:** *Workload, physical work environment, employee perform*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan metode survei untuk mengumpulkan data dari populasi atau sampel yang ada pada perusahaan. Sampel menggunakan sampling jenuh, maka seluruh karyawan dijadikan sampel pada penelitian ini. Metode analisis dalam pengolahan data adalah uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis (uji f dan uji t) dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai beban kerja thitung ( $1.464 < 1.664$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan p value  $> \text{Sig. } 0,05$  atau ( $0.147 > 0.05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara beban kerja dan kinerja karyawan. Nilai lingkungan kerja fisik thitung ( $6.419 > 1.664$ ). Hal tersebut diperkuat dengan p value  $< \text{Sig. } 0,05$  atau ( $0,00 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan. Untuk uji simultan diperoleh Fhitung = ( $74.206 > 2.33$ ), hal ini juga diperkuat dengan p value  $< \text{Sig. } 0,05$  atau ( $0,00 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *Beban kerja, lingkungan kerja fisik, kinerja karyawan.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Aktivitas perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan

sumber daya manusia yang baik sehingga perusahaan mampu berkompetisi dengan baik serta sumber daya manusia yang dimiliki mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia yang merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi tercapai atau tidaknya target perusahaan. Untuk mencapai target yang telah ditetapkan, biasanya perusahaan menggunakan berbagai macam cara dan motivasi untuk memaksimalkan potensi setiap karyawannya. Sehingga, terkadang perusahaan tidak memperhatikan banyaknya beban kerja yang diberikan kepada karyawan.

**Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Aston Inti Makmur Jakarta Selatan**

No	Aspek yang dinilai	Target (%)	Capaian per Tahun (%)		
			2022	2023	2024
1	Menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik	100 %	80,5%	78,1%	81,3%
2	Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target yang ditentukan	100 %	78,6%	76,8%	77,4%
3	Berusaha bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas.	100 %	74,7%	77,1%	79,3%
4	Menjaga kualitas pekerjaan agar sesuai dengan standar yang berlaku.	100 %	78,0%	76,5%	79,2%
5	Mengambil tindakan cepat untuk menyelesaikan masalah tanpa harus menunggu instruksi.	100 %	81,6%	80,7%	83,5%
<b>Capaian Rata-Rata</b>			<b>78,68%</b>	<b>77,84%</b>	<b>80,14%</b>
<b>Kriteria</b>			<b>Cukup</b>	<b>Cukup</b>	<b>Baik</b>

*Sumber: Koperasi Karyawan PT. Aston Inti Makmur Jakarta Selatan*

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa capaian kinerja karyawan pada koperasi karyawan PT. Aston Inti Makmur Jakarta Selatan dalam tiga tahun terakhir menunjukkan fluktuasi. Pada tahun 2022, rata-rata capaian kinerja berada pada angka 78,64% lalu mengalami penurunan pada tahun 2023 menjadi 77,84%, lalu meningkat pada tahun 2024 menjadi 80,14%. Dari data di atas, penulis meyakini adanya fluktuasi kinerja karyawan dari tahun ke tahun.

Aspek-aspek kinerja karyawan di atas dapat menjadi sinyal adanya beban kerja yang tidak seimbang, baik dari segi jumlah tugas maupun waktu penyelesaiannya. Selain itu, capaian kinerja yang berfluktuatif juga bisa mengindikasikan adanya lingkungan kerja fisik yang kurang memadai, yang pada akhirnya menurunkan motivasi dan efektivitas kerja karyawan. Fakta ini menunjukkan bahwa penting untuk meneliti lebih jauh bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap tingkat

kinerja karyawan. Dengan memahami pengaruh kedua variabel tersebut, perusahaan dapat mengambil langkah strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, seimbang, dan produktif, sehingga mampu mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pengertian Manajemen**

Menurut Drs. H. Malayu S.P Hasibuan (2019) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

### **1. Pengertian Beban Kerja**

Menurut Neksen, dkk (2021:13), beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Franky Sugara, dkk., (2020:47) lingkungan kerja fisik merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja serta dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) dalam I Made Sandi Rastana, dkk., (2021:835) lingkungan kerja fisik adalah semua yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung.

### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Sitanggang (2021:47), kinerja karyawan secara sederhana merupakan gambaran totalitas hasil kerja baik secara kualitas maupun secara kuantitas dalam periode waktu tertentu.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini yang merupakan populasi adalah seluruh karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Aston Inti Makmur Jakarta Selatan yang berjumlah 79 karyawan.

#### **Sampel**

Sampel merupakan Sebagian dari populasi yang dapat merepresentasikan keseluruhan populasi (Sugiyono, 2020). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 79 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling nonprobability sampling dengan sampel jenuh. Sampling jenuh digunakan dalam

penelitian ini karena total populasi tidak mencapai 100 orang. Sehingga pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan seluruh populasi (Sugiyono, 2020).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Karakteristik Responden

Penulis mengelompokkan karakteristik responden dalam empat kategori utama, yaitu jenis kelamin, rentang usia, durasi pengalaman kerja, serta tingkat pendidikan terakhir. Klasifikasi ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum yang lebih menyeluruh mengenai profil para responden yang terlibat dalam penelitian.

#### Uji Asumsi Klasik

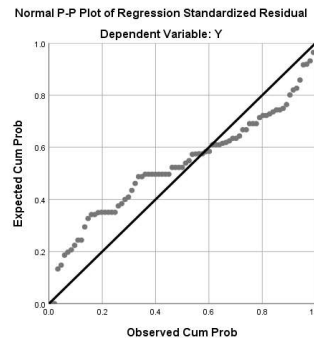
##### 1. Uji Normalitas Data

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.000000
	Std. Deviation	1.53859080
Most Extreme Differences	Absolute	0.093
	Positive	0.045
	Negative	-0.093
Test Statistic		0.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.086 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pada Tabel 4.13 di atas diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,086 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sehingga analisis dilanjutkan ke tahap berikutnya. Secara Visual, pola sebaran normal data tersebut juga dapat diamati melalui grafik *Normal Probability Plot* yang ditampilkan pada gambar berikut:



**Gambar 4.1 Uji Normalitas P-P Plot**

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2025)

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.3**  
**Hasil Pengujian Multikolinieritas dengan Collinearity Statistic**

Model		Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,825	3,426		0,825	0,412		
	Beban Kerja	0,174	0,119	0,156	1,464	0,147	0,391	2,558
	Lingkungan Kerja Fisik	0,764	0,119	0,685	6,419	0,000	0,391	2,558

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah peneliti, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel beban kerja sebesar 0,391 dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,391 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel beban kerjawa sebesar 2,558 dan variabel lingkungan kerja fisik sebesar 2,558 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficientsa						
Model				Standardized Coefficients	T	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	9.678	2.685		3.604	0.001
	Beban Kerja	-0.124	0.072	-0.235	- 1.292	0.088
	Lingkungan Kerja Fisik	-0.071	0.066	-0.144	-1.061	0.292

a. Dependent Variable: abs\_RES

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel beban kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,088 dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,292 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.)  $> 0,05$ . Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan

heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

**Uji Hipotesis (Uji t)**

**1. Uji Hipotesis Parsial**

Hasil uji hipotesis parsial beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) X1 Terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,825	3,426		0,825	0,412
	X1	0,174	0,119	0,156	1,464	0,147
	X2	0,764	0,119	0,685	6,419	0,000

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data diolah peneliti, 2025*

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa t hitung 1,464 < t tabel 1.664 dan signifikan 0,147 > 0,05 dengan demikian H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, sehingga secara parsial tidak terdapat pengaruh antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan.

**2. Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 4.6**  
**Uji F Hitung**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1051,343	2	525,671	74,206	.000 <sup>b</sup>
	Residual	538,379	76	7,084		
	Total	1589,722	78			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

*Sumber: Data diolah peneliti, 2025*

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan nilai Fhitung sebesar 74.206 Dan nilai signifikan sebesar 0,000 Sehingga dapat disimpulkan antara beban kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Karyawan Aston Inti Makmur Jakarta Selatan , dibuktikan dengan nilai Fhitung 74.206 > Ftabel 2,33 dan nilai signifikan 0,000 < 0,01 Maka dapat ditarik keputusan H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan Y = 10,292 + 0,768 X1. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,691. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh 0,478 atau sebesar 47,8%. Sedangkan, sisanya sebesar 52,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> atau (1,464 < 1,664). Dengan demikian H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Dengan kata lain, variabel beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian diatas sejalan dengan penelitian Sri Mulyani, (2022) hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yg dilakukan oleh Faqoh Afriliani, (2020) yang mendapatkan hasil beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan  $Y = 4,434 + 0,900 X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,807. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,652 atau sebesar 65,2%. Sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,419 > 1,664)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan kata lain variabel  $X_2$  berpengaruh signifikan terhadap  $Y$ .

Penelitian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Feby Febrian dan Bachrudin Saleh Luterlean, (2023) yang mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Rina Azmi dan Rima Handayani, (2024) hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 2,825 + 0,174 X_1 + 0,764 X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,813. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,661 atau sebesar 66,1%. Sedangkan sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(74,206 > 2,33)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. dengan kata lain variabel  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh signifikan terhadap  $Y$ .

Penelitian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herman Nainggolan, (2023) yang mendapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, maka penelitan dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  ditunjukkan oleh persamaan regersi linier sederhana  $Y = 10,292 + 0,768 X_1$  Hal ini dibuktikan dengan  $T_{hitung} < T_{tabel}$  atau  $(1,464 < 1,664)$ , hal tersebut diperkuat juga dengan nilai  $\rho$  value  $> \text{Sig.}0,05$  atau  $(0,147 > 0,005)$ .
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel  $X_2$  terhadap  $Y$ , ditunjukkan oleh persamaan regersi linier sederhana  $Y = 4,434 + 0,900 X_2$ . Hal ini dibuktikan dengan  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $(6,419 > 1,664)$ , hal tersebut diperkuat juga dengan nilai  $\rho$  value  $< \text{Sig.}0,05$  atau  $(0,000 < 0,005)$ .
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ , ditunjukkan oleh persamaan regersi linier berganda  $Y = 2,825 + 0,174 X_1 + 0,764$

X2. dan uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar ( $74.206 > 2,33$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .

#### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan yang ditemui dan perlu diperbaiki serta dikembangkan guna dijadikan masukan dan rujukan pada penelitian-penelitian yang akan datang yang berhubungan dengan masalah penelitian. Adapun keterbatasan penelitian yang dimaksud diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapatan responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapatan responden dalam kuesionernya.
2. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup objek dan waktu penelitian yang terbatas, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, data yang diperoleh bergantung pada subjektivitas responden dan hanya menggunakan variabel tertentu, sehingga masih memungkinkan adanya faktor lain yang belum diteliti.
3. Selain itu penelitian ini hanya dilakukan pada objek dan lokasi tertentu sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas.

#### **Saran**

Hasil penelitian menyatakan bahwa perusahaan sangat penting untuk memperhatikan karyawannya dalam bekerja guna untuk menekankan semangat kinerja para karyawan. berdasarkan kesimpulan yang telah penulis uraikan, maka ada beberapa saran yang dapat disampaikan yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian, pernyataan "*Keluhan kesehatan seperti nyeri otot, pegal, atau kelelahan sering dirasakan akibat pekerjaan*" memperoleh nilai rata-rata 4,22 dengan kategori Sangat Baik (SB). Nilai ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat merasakan adanya keluhan kesehatan fisik yang berkaitan dengan aktivitas pekerjaan yang dilakukan. Sehubungan dengan hal tersebut, perusahaan disarankan untuk memberikan perhatian lebih terhadap kondisi kesehatan dan kenyamanan kerja karyawan. Perusahaan dapat melakukan upaya pencegahan dengan memperbaiki ergonomi lingkungan kerja, menyediakan waktu istirahat yang cukup, serta mengadakan program peregangan atau olahraga ringan secara rutin. Selain itu, perusahaan juga diharapkan dapat melakukan evaluasi beban kerja agar tidak berlebihan sehingga dapat mengurangi risiko keluhan kesehatan dan meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, pernyataan "*Ruangan kerja sering terasa panas dan tidak nyaman*" memperoleh nilai rata-rata 4,22 dengan kategori Sangat Baik (SB). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat merasakan ketidaknyamanan suhu ruangan kerja dalam aktivitas sehari-hari. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja dengan melakukan perbaikan sistem ventilasi dan pendingin ruangan, seperti memastikan fungsi AC berjalan optimal atau menambah sirkulasi udara alami. Selain itu, perusahaan perlu melakukan pemantauan suhu ruangan secara berkala agar tetap berada pada kondisi yang nyaman bagi karyawan. Upaya tersebut diharapkan dapat

- menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan kenyamanan, serta mendukung produktivitas karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian, pernyataan “Pekerjaan yang diselesaikan sering mengalami kesalahan” memperoleh nilai rata-rata 4,21 dengan kategori Sangat Baik (SB). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengakui adanya frekuensi kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan. Sehubungan dengan hal tersebut, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap beban kerja, alur kerja, serta tingkat kelelahan karyawan yang dapat memicu terjadinya kesalahan. Perusahaan juga dapat memberikan pelatihan tambahan, memperjelas standar operasional prosedur (SOP), serta meningkatkan pengawasan dan pendampingan kerja. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan tingkat kesalahan kerja dapat diminimalkan sehingga kualitas dan efektivitas kinerja karyawan dapat meningkat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Buku:

- Arraniri, I., dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Penerbit Insania Anggota IKAPI.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2020). *Business Research Methods*. McGraw-Hill Education.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Ismiyanto, A. (2022). *Manajemen Kinerja dan Beban Kerja*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Munandar, A. S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press.
- Raymond, & dkk, (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatera Barat: CV. Gita Lentera
- Rusman, T. (2021). *Statistika Parametrik*. Bandar Lampung: Universitas Lampung
- Sedarmayanti. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Septioawati, R., & dkk. (2021). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA: Menghadapi Tantangan Perubahan dan Meraih Kesuksesan Bersama*. Bekasi: PT. Dewangga Energi Internasional
- Siswanto, E., & dkk, (2024). *MANAJEMEN PENDIDIKAN*, Jawa Barat: CV. Aina Media Baswara
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja* (Revisi ed.). Jakarta.
- Yusuf, A. (2022). *Teori Manajemen*. Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- Jurnal:
- Bela Mulya Oktavia, Nancy Yusnita, Herman. *NAMARA: Jurnal Manajemen Pratama* Vol. 1 No. 1 (2024): Edisi Februari 2024. Universitas Pakuan Bogor
- Chandra, R., dkk. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6 (1).
- Erina Aslamia, Mukran Roni (2023) “*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Admnsitrasi dan Pelayanan Publik* “Universitas Bina Taruna Gorontalo Volume 11 Nomor 1, 2024 ISSN: 2715- 9671
- Fiqoh Afriliani (2020). Dosen Pendidikan Ekonomi, Universitas Pamulang, *Eduka Jurnal Pendidikan, Hukum dan Bisnis* Vol. 5 No. 1 Tahun 2020
- Haris Ubaydillah Zakie, Esti Suntari (2024). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang.
- Hermin Nainggolan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan (STIEPAN). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 13. No. 2. September 2023. E-ISSN: 2685-7294
- Muhammad Feby Febrian, Bachrudin Saleh Luterlean. (2023) *Administrasi Bisnis*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom Indonesia ISSN: 2355-9357. *e-Proceeding of Management: Vol.10, No.4 Agustus 2023*. Hal. 2337
- Malik Abdul Rohman, dkk. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*. Vol. 2 No. 1 Tahun 2021. E-ISSN: 2798-1851
- Neksen, A., dkk. (2021). Pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2).
- Oktaviani. (2020). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Intraca Hutani Lestari di Kabupaten Tana Tidung pada masa pandemic Covid-19. Universitas Borneo Tarakan.
- Ramadhan, M. S., dkk. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja dan kinerja karyawan (literatur review). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 102 – 114
- Recky, Nazaruddin & Widyawati (2024). *Journal of Business and Management Inaba*. Vol. 3 No. 1. E-ISSN: 2829-5331, P-ISSN: 2829-6559
- Rina Azmi, Rima Handayani. (2024) Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang. *Jurnal KONSISTEN* Vol.1. No. 4, E-ISSN: 3064-2493
- Rutumalessy, S (2023). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Maluku. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(1), 209.

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA KOPERASI KARYAWAN PT ASTON INTI MAKMUR  
JAKARTA SELATAN**

Sahroja Aprilia & Rini Septiowati. JORAPI: *Journal of Research and Publication Innovation*. Vol. 2, No. 4, Oktober 2024 Hal. 2286-2297

Sunarto A (2023). Dosen Pendidikan Ekonomi, Universitas Pamulang. *Jurnal Arastirma*, 3 (2), 323–339.

Sri Mulyani, dkk. Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang, P-ISSN 2615-6849, E-ISSN 2622-3686 *Jurnal Semarak*, Vol. 5, No. 1 Februari 2022, Hal (9-18)

Yusuf Indrajaya. *Jurnal Manajerial Bisnis* Vol.6 No. 1. Tahun 2022. ISSN: 2597-503X